

KONAN UNIVERSITY

甲南大学人間科学研究所次世代育成研究シンポジウム 二〇一九年九月二八日 於・甲南大学

雑誌名	心の危機と臨床の知
巻	21
ページ	59-96
発行年	2020-03-20
URL	http://doi.org/10.14990/00003551

甲南大学人間科学研究所

次世代育成研究シンポジウム

二〇一九年九月二八日
於・甲南大学

○司会 皆様、本日は、甲南大学人間科学研究所主催の公開シンポジウムに参加下さりありがとうございます。私は所長を務めております森と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

人間科学研究所では、かねてより「子育て」をテーマとして研究を続けてきておりますが、近年は、少子化を背景として、さらに検討しなければならぬ問題が発生し続けています。そして、それらの問題は、研究所が掲げてきた「心の危機」の側面へのアプローチでは対応できないように思われます。具体的に言えば、経済的、社会的、政策的な対策が不可欠ということですね。

そこで、様々の分野で子ども・子育ての問題に関わっている学内の研究者の連携によって、現在の子ども・子育て問題に取り組む研究チームを立ち上げることにしました。そして、昨年度に、公益財団法人木下記念事業団から研究助成を

得まして、共同研究を行うことができました。本シンポジウムの目的の一つは、昨年度行った研究成果の発表にあります。昨年度得られたデータの分析はまだ進行中ですが、今の段階で、メンバーそれぞれが得た成果を聞いていただきたいと思います。

チラシには、「大学も子育ての担い手Ⅱ」というタイトルをつけております。社会の中で、社会が行う様々の子育て活動に大学も貢献していくという趣旨です。貢献には、研究、実践、教育という三つの側面があります。最後の教育に関して付け加えますと、甲南大学は学園創立百周年プレミアプロジェクトが進行しており、そのうちリサーチ&エデュケーションの一部に本研究が位置付けられ、研究成果の学生教育への還元も計画しています。今回のチラシに含まれる「ライフプラン教育」という言葉は、今年度の後期から新しく始まる授業の名前で、本日の内容は同授業に反省される予定です。

発表はまず、マネジメント創造学部の前田正子先生から、「保育所入所と夫の育児分担をめぐる、母たちの苦悩」というタイトルで、続いて、文学部の中里英樹先生から、「就業パターン別に見る母親の性別分業意識―父親の育児休業取得をめぐる―」、同じく文学部の野崎優樹先生から、「大学生におけるアイデンティティ発達と養護性及び子育て観との関連」という発表、そして、経済学部の足立泰美先生から、

「兵庫県内における子育て支援政策の展開」。最後に、私、文学部の森から、「地域に置ける子育て支援の担い手、今後の展望」と続けてまいります。

現在の子育て状況について、各発表者の切り口からお話しいただき、最後にそれらを総合して、今後の教育への生かし方、実践への生かし方、あるいは研究成果と政策への還元、兵庫県の政策、あるいは神戸市への政策といった、還元方法について議論していきたいと考えております。

では、最初の発表者の前田正子先生、よろしく願いいたします。

【保育所入所申請者調査の自由記述にみる、保育所入所をめぐる母たちの悩みと夫との家事・育児をめぐる葛藤】

○前田 皆様、こんにちは。御紹介いただきましたマネジメント創造学部の前田と申します。

この調査は、大都市圏内に位置する待機児童のいる市で実施したものです。市の名前は公表しないことになっておりますが、人口三〇万人から五〇万人規模の、ある自治体において実施いたしました。待機児童問題を解決できてない自治体でございます。

この調査の対象者は、この市内の認可保育所に、二〇一七年四月に入所するために入所申請をした方々です。二〇一七年四月に入所するためには、実は、前の年二〇一六年一〇月から入所申請が始まります。一次申請があり、一次申請の結果が一月に発表されますと、どこの保育園があいてるとか、ここがだめだとかいう発表がありました後、追加の第二次申請、第三次申請がありまして、最終的に二〇一七年四月に誰が入ることができるかが決まるわけです。

この調査は、その後、保育所に入った人と入らなかった人がどうなったかを知るために行なったものでございまして、調査の実施は二〇一七年一〇月です。一〇月一日現在の状況について、お聞きしたいとお手紙をお送りしたわけです。

お送りした対象は、入所申請をし、かつ半年後の二〇一七年一〇月時点で継続して市内に在住しておられました二、三〇三世帯です。兄弟申請件数もありますので、実際ののべ申込児童数は、約は二、五〇〇人ですが、兄弟ケースは一世帯ということになっています。申し込んでその後も市内に在住を継続しておりました全世帯の方に郵送で調査をいたしました。

、待機の人はどうですかのような調査は多くありますが、実際にある自治体に入所申請をした人全数を取り上げて実施した調査はほかにはないと思われれます。 保育園に入れ

なかった児童全員は保留児と言うんです。しかし、保留児全員が待機児童とみなされるわけではございません。保育園に入れなかったことをきっかけに就労を諦めたり、育児休業を延長したり、求職活動そのものをやめてしまうと、もはや待機児童の範疇に入りません。

です、この町も、待機児童比率というと、申請者の一割いるかいないかですが、実際には、入所した人は申請者全体の七割、保留となつて結局入れなかった人は三割おられます。

調査時期が一〇月だということは、四月に入れたか入れないかがわかつて、半年くらいたつて生活のペースが大体定まったということと、一〇月末に翌年の新年度の入所申し込みが始まりますので、その前の状態をお聞きするということが一〇月一日の状況をお聞きすることにいたしました。

一五ページにわたる割と克明な調査票で、自由記述もございまして、結局、返送は年明けぐらいまで二カ月半ぐらいかかって送り返していただきました。一、三三四世帯から返送ございました。回収率は六〇%です。

ちょうど回収した人の比率も、入所した人が約七割、保留者が約三割ということですので、もともとの全体の数と余りずれがなく、一応代表性があるのかなと思います。

きょう御紹介するのは、自由記述だけです。調査票がA4

版の大きさですので、自由記述は調査票の最後のA4の後ろ一枚全部にレポート用紙みたいに線が入っているものです。そこに書き込んでいただいた方が六五一人ございました。それについて御紹介したいと思います。

自由記述は、いろんなことが書かれておりまして、皆さん子育てと言えば、経済的負担感とかいっぱいあるんですが、きょうは、保育所の入所をめぐる状況と夫婦の家事・育児の状況について、お伝えしたいと思います。論点は、同じような意見が多かったものを抽出して、皆さんがどういうことを考えておられるかということをまとめたものでございます。

保育所入所をめぐる悩みについては、一、二点ぐらい論点があるわけです。一番は、育児休業を延長しても入所でできない人がおられます。次に中里先生が詳しく育児休業制度を発表なさいますけども、二〇一七年九月三〇日まで、保育園に入れなくて待機児童になった場合、育児休業一年半まで延長することができます。一〇月一日からは二年になっていきますが、皆さん、二〇一六年の年末に申し込んでおられますので、多くの会社には、復帰する場合は一年半以内には復帰するという約束で皆さん休職に入られてるみたいです。

四月に入れなかったために育児休業を延長してる状態です。その間に、一歳児保育は、満一歳の子から一歳一カ月二九日の子まで申し込めますので、四月時点で入れなかった場合、

もう数カ月後に一歳半の育児休業の終了を迎えてる人が、一〇月までに何人もいるわけです。ですので、調査票を見ますと、四月に入れなかった。育児休業を延長したけども、結局一〇月までに子どもが一歳半になり育児休業が終了し、復職できず退職した方も何人かおられます。

待機児童のいる自治体の特徴ですけども、四月に入れなければ、もう年度途中に入ることは不可能です。じゃあ、次、二年延期になって、二歳児に入れるかといいますと、ほとんどの保育所が待機児童解消のために一・二歳児の定員を一緒にしてます。一緒にしてまうといいますが、保育士が担当できる年齢別の子ども数が一歳と二歳同じ数ですので、一歳と二歳の定員が同じです。

ですので、一歳児保育に四月に入れなければ、もう、たとえ育児休業が二年、二歳まで延期になっても、二歳で入れる可能性は低いんです。ですので、全ては年度初めの四月に勝負が決まります。国は二歳まで延期したわけですけども、育児休業を延長しても入所できない人がおられます。

二番は、同じように入所できないために退職せざるを得なかった人が、やっぱりおられます。四月に入れるという前提で復職約束してたのが入れなかったということで、退職せざるを得なかった方がおられます。

入所なさった方も、第一回目の入所通知が、一月の末から

二月の最初に決まります。二次募集、三次募集とありますので、実際に、本当に入所申し込みが一月から始まって、入れるかどうかは数カ月間全くわかりません。ですから、多くのお母さんが育児休業中も、保育園見学、申請書類づくり、入れるかどうかのストレス、会社には、本当に戻れるかと常に聞かれるけども、自分でも確定した返事ができないということで、全く育児休業中に楽しめなかったという方々がおられます。入所の可否が判明するまで、育児休業中も不安感が強い。

実際に、申請者のうち常勤の方で入れた方は七五%です。二五%の方はフルタイムのお仕事をお持ちでしたけど、保育園に入ることができませんでした。

また保留者、保育園に入れなかった方の半分が常勤で、一〇月時点で働いておられました。認可外を使ったり、いろんな手を使って常勤に復帰なさってる方が五割おられたんです。育児休業取得者で育児休業明けで入れた人が八割です。二割の人が入れてません。ですので、非常に厳しい入所状況です。育児休業明けで、入れなかった人が二割ですけど、この人たちが何とか認可外を使いながら復帰していると待機児童にカウントされますけども、育児休業明けで保育所に入らず、その時点で就業継続を断念すると待機児童のカウントからは引かれますので、断念した人たちは待機児童に入っていないわけ

です。

ですので、実際に保育所に入れず悩んでる人は、表面的に言われてる待機児童よりも、はるかに多いということがわかります。

四番目は、お話ししましたように育児休業取得期間は、保育所に入れる四月で終了するのが実情です。実は、最も入所確率が高い人は、この四月に入った人ではなく、一〇月一日時点で認可外に子どもを預け、職場でフルタイムで復帰し、一〇月一日に入所するために九月に申し込みをして、待機になった人です。つまり、認可保育園の年度初めの四月に入る確率を最も高くするためには、お母さんたちはどうしてるかというと、はるか半年前の一〇月一日から職場復帰するんです。で、待機児童になる。

もちろん年度途中に認可保育園には入れませんので、どういう状況かといえます。この自治体では既にゼロ歳児の子どもを認可外に預けて、フルタイムとして働きながら、かつ待機の状況になるのが半年期間ありますと、入所申請において入所指数という保育ニーズを判定する点数に加算ポイントがつきます。そうしますと、育児休業明けの人よりもポイントが高くなるので入れるということで、認可保育所に四月の新年度に入るために半年前から職場復帰する人たちが結構おられます。この人たちは、入所率九割近くになります。しかし、

一〇〇%にならないのは、駅に近くて便利な保育園には、そういう人が殺到するからです。

保育園の入所問題が非常に深刻なのは、大学入試の場合は、一気に全部最低点でばつと切るわけですけども、保育園ごとに審査するわけです。そうしますと人気のある保育園だと、フルタイムで育児休業明けの人が一斉に並びますので非常に高い足切り点になる。駅から遠い不便な保育園だと、パートタイムの人や、これから仕事をしたいという人でも入れるように入所最低得点は下がりますので、仕事を探してますとか、パートタイムの人も入れる

しかし、市全体で見ると、あそこは休職中でも入れてる人がいるのに、私はフルタイムで入れなかったということで、市民の人の中には、市がおかしいことをしてるんじゃないかと、入所審査に不正が行われてるんじゃないかとかいう不公平感が強く起こります。それには保育園ごとに入所審査をするという背景があるわけです。

それから、おわかりのとおり、現在、子育てをしながら働きやすいように育児短縮勤務制度や、いろんな制度があります。しかし、労働時間が長く就労日数が長いほど保育ニーズが大きいということで、入所申請に有利に働きますので、この市の場合は、事実上、育児短縮勤務や就労日数を減らして在宅勤務などをする入所が不利になります。目いっぱい八

時間以上働いて、週五日働くということで初めて審査に乗るというようなことになっております。

市によっては、育児短縮勤務制度は関係なく全部常勤者として審査するところもありますし、それから、不用意に育児休業を切り上げないために、育児休業からの復帰者に大幅加算してる自治体もございます。

でも、それはそれでまた不公平感を生みまして、育児休業をとれない派遣社員や非正規の人、自営業の人にとって圧倒的に入所が不利になります。どういう点数をつけるのが正しいのかということは皆さんの価値観によって違うわけです。

ですので、今お話ししましたように、六番、入所指数の加算ルールに不満がございます。

基本的には、労働時間が長く、労働日数が長い人のほうが有利になってるんですけど、細かい優先順位づけは自治体の裁量に任されてますので、京都市は通勤時間も足します。ですので、通勤時間が長い人ほど有利になることがあったりするんです。

それから、子どもの出生月によって保育所入所の有利・不利があります。この市の場合は、産休明け保育をしてる保育園は半分しかありませんので、一月生まれの子どもたちは、四月時点の保育所入所はもうだめです。翌年の一歳児保育に申し込むしかない。ということで不利があります。

それから今、育児休業の点で申しましたように、フルタイムの雇用者と比べて、自営業、非正規雇用者、休職者は不利です。求職者の場合は、四割弱しか入所でできてません。

ですので、実際に自由記述を見ますと、子どもを預ける場所があれば雇ってあげると言われたけど、結局入れず、仕事の内定を断ったとか、仕事探してもできないという人がおられた。求職者の六割の人は入れてません。

それから、待機児童は、ゼロ・一・二歳に多いですので、この町は待機児童対策で小規模保育などを増やしています。そこで、この町では三歳の待機児童が発生しています。

一応この小規模保育に入っている人たちは待機児童のカウントから外れますけども、三歳以降の保育の保証がないというところで、非常に不安感が強いです。三歳で入れなかった場合、育児休業もとれませんので即失職ということになりますので、非常に困るんです。

それから、高収入世帯は保育料が高いです。今回、無償化になりますけども、保育入所の判定においては、無償化の後でもこの世帯収入が非常に重要です。保育判定で同じ保育ニーズの人が並んだ場合、優先されるのは世帯収入が低い人たちです。

ですので、世帯収入と母親の収入と入所の関係を見ると、フルタイムで常勤の人のほうが保育ニーズは高く、収入が高

いので入所率は収入に応じて上がっていくんですけど、一定以上の年収を超えると入所率がぐんと下がります。つまり、高収入世帯なので後回しにされてるわけです。

ですので、そういうお父さん、お母さんたちからは、一生懸命働いたので結婚も出産も遅く、年取ってから子どもを持つたから当然年収は高いと。だけど、子どもが中学生の間に定年が来ますと。子どもを育てるのには、同じようなお金が要る。若い人のほうが今後働ける期間が長いのに、一時点の収入で決められることは非常に不満ということがございます。

一番は、保育所への感謝もございまして、在宅で育児してるときは非常に苦しくて孤独だったけども、保育園で仲間ができたというような感謝を書いてる方もおられます。

夫の家事育児分担の件ですけども、これは最もお母さんたちの憤りがこもった長々とした記述がございまして、夫と家事育児分担は不十分。中里先生から、後に夫婦間でどういう話し合いがなされているかの話があるかと思いますが、御主人に働きかけするのはすごく難しいらしい。

社会的に父親が育児すべきだとか、父親教室とか子育てサロンも母と子の場所になっているけども、父と子の子育てサロンのことを父親に教育してほしいと。社会的な働きかけが必要であるという意見や、かつ、お父さんだけを責めるだけじゃ

なく、三番ですけども、父親の働き方がやはり、父親の育児参加を阻んでると。社会の価値観を変えるためには、六番にありまんですけども、思い切って男性の育児休業の義務化ぐらいしないと世の中が変わらず、このまま少子化がどんどん進むのではないかというような御意見がございました。

というわけで、ちょっと不十分な説明で申しわけなかったんですけども、私の発表を終わらせていただきます。ありがとうございました。

○司会 前田先生、ありがとうございました。

ちなみに、前田先生のきょうの内容は、今年度末に発行されます人間科学研究所の紀要に文章としてより詳しくまとめられますので、ごらんいただければと思います。

○前田 お母さんたちの生々しい声をそのまま載せておりますので、御興味があれば、よろしくお願いします。

○司会 最後のほうで触れられた父親の問題は、早いうちから男性教育をしないとイケないという意味では、大学教育にもつながってくる話ではないかと思いました。

では、次に中里先生、よろしくお願いいたします。

【就業パターン別に見る母親の性別分類意識と父親の育児休業取得をめぐる】

○中里 それでは御報告させていただきます。

性別分類意識に深く入った議論はなかなか短い時間では難しいのですが、働きかけ、それへの諦め等を含めた発言等を取り上げながら見ていきたいと思います。

私自身の問題関心は、日本における父親の育児へのかわり、特に育児休業取得率の低さですとか、とったとしても期間が非常に短いという状況。これは、私が最近育児休業の国際比較のグループにかかわりながら、いろんな国の人たち、そういった分野で研究してる人たちと話したんですが、日本の育児休業制度は非常に整っていることが有名になりつつありまして、最近ユニセフのレポートでも取り上げられた、父親にとつての給付の期間ですとか、フルタイムの給与に換算したときに、どれだけ個人として育児休業給付の権利があるのかというような点で、一時世界の中で一番、父親に対してジェネラスというか、寛大な制度という不思議な形で有名になってるんですが、同時に、この取得率が低いという、なぜこれだけ権利があるのにとらないんだというようなことも、謎として常に聞かれるという状況になっていきます。そのあた

りが私自身も関心がありますし、国際的にも、あるいは、日本の中でも注目されているところです。その検討の一助として、この研究に取り組んでおります。

具体的に見ますと、共働き夫婦の育児休業や時短勤務取得を含む就労パターンの決定プロセスにおいて、制度、慣行、夫婦の意識、行動等がどう影響してるかというところを分析していきたいと。その端緒のような位置づけです。

育児休業制度の概要と男女の取得の実態ですが、制度を簡単にポイントだけまとめると、原則は、子どもが一歳になるまでです。休業・給付を含めて、これは二〇一〇年以降の変更になりますけども、労働者個人単位ですので、配偶者、妻が働いていても働いていなくても、あるいは、育児休業をとっていても関係なく男性労働者が個人として子どもが一歳になるまでの権利を持っていますし、「パパ・ママ育児プラス」という制度を使えば、母親がとっているのに加えて、父親もとれば、その部分二歳二カ月まで延長できるという制度が二〇一〇年につくられています。

一応、その意図としては、ここのような形で、父親がとつたら伸びるという期間がある、という意図でつくられてるんですが、一方で、保育所の入所申請をして不承諾となった場合、先ほどの前田先生の報告にもありましたが、延長があるんです。

だから、これは母親だけで延長することも可能ですので、父親にとつてのインセンティブが非常に弱くなるような制度が同時に待機児童対策としてできてしまつてるといふ、若干いびつというか、ミスマッチが起こつてるといふ制度構成になっていきます。

ただ、いろいろと父親が取得できるように改正をすると。

この改正の意図は、明らかに父親の取得率向上というのは明確にうたわれているわけですけども、その効果がある程度あつて、二〇一〇年あたりから、先ほど父親個人でとれるようになったと、つまり同時でもとれるということですね。母親がとつていても、あるいは、専業主婦でもとれるというような制度になつて以降、この二〇一一年、震災の年ですが、ここちよつとデータが少し飛び出したりして、三つの県が省かれてたりということの影響がどこまであるかわかりませんが、ちよつと、のけて考えたほうがいいような感じですが、そこを無視して考えると、徐々に伸び率が高くなつていつて、二〇一六年の三・一六まで、ここまで少しカーブが緩やかに上がつていつて、ここから急速に、このときは、さらに二〇一四年ぐらいに、上に書いてありますけども、休業給付が最初の半年だけ六七%になるということで、経済的な損失がこれ以前よりもさらに少なくなつたといふところがあります。手取りベースでいくと、八割ぐらいの所得が保証されるとい

うことで、主な家計の担い手である男性、仮に妻が専業主婦であつたとしても、家計のダメージが比較的少なくなつたのが二〇一四年の制度変更です。

その影響が少しずれて出るとして、三・一六といふのはかなりふえていますけれども、その後、五・一四、六・一六と少し伸びは緩やかになりましたけども、伸びてはいます。ただ、目標値は、あと二年後に一三%という政府の目標値にはとても達せないといふ。

まして、ほかの国と比べた場合に、北欧は参考にならないとはいつても、九割程度のお父さんは取得してますし、ドイツは、この夏、私自身も行って様子を見たりインタビューをしてきたんです。スウェーデンも四月に行つて、明らかに平日のショッピングセンターのお父さん・子どもの率は高いんですけども、ドイツも急速な変化をしていまして、二〇〇六年には三%だったのが、二〇一六年の最新データですと三七%のお父さんが取得していつて、ドイツの中で問題になつてゐるのは、三七%とつてゐるけども、そのうちの七〇%は「二カ月しかとつてゐない」といふのがドイツの中の今の問題関心で、二カ月しかといふのは、日本の場合はさっきの六%の中の三〇%は五日未満なので、大きな格差です。ただ、変化はしている。でも、ドイツのように変化しないのはなぜかといふところが問題のポイントになります。

もう一つ、母親のほうの取得率ですけど、取得率自体は八割、九割というような形で報告されるんですが、それ自体は、先ほどの前田先生の保育園に関する報告にあったのと同じように、待機児童の率に就業継続を諦めた場合は分母に入らないので、七割、八割が育児休暇をとっているととっても、その影にはたくさんの方の仕事を続けることをやめたお母さんたちがいますので、その比率自体を見るよりは、女性全体の中の就業の有無を見て、その中の育児休業を利用した割合を見るのが一番全体像を把握するのに適していると思います。第一子出生年別に、下の二つが就業継続です。黒いこちらが育児休業を取得して、継続してると。こちらには取得せずに継続するので、産休だけで復帰して、保育園なのか、両親がみてるのかというタイプの取得の仕方です。

これを見ると、ずっと、子どもを生んだときに仕事を辞めるお母さんの割合は変わらず高い、七五%ぐらいとずっと言われてたんですが、この一〇年、あるいは一五年、二〇〇五年の次世代育成支援対策推進法が動き出したところから変化が見られまして、一番最近の出生動向基本調査で見ると、四割ぐらいのお母さんは就業を継続しているということで、これまで変わらなかったというのが急速に変わりは始めている部分があります。

ですので、こういった変化の途上、父親の取得率の向上も

含めて変化の途上にありますので、母親の中での就業継続型と一旦は退職してしまった人の間で、どういうふうにか夫の子育て参加、あるいは育児休業取得への働きかけが違うのかについて考察したいというのが、今回の調査を使っております。きょうの発表については結構長い時間のインタビューに答えていただいた中のごく一部を使うだけですけれども、こういったいくつかのタイプの就労の仕方の、あるいは就業状況のお母さんたちに、グループ全員に協力いただきました。

グループ一は、認可保育所に子どもを預けてフルタイムで働いてるお母さん。そこには、フルタイムに近いパートタイムも含んでいます。そういう方に来ていただいたと。グループ二は、専業主婦です。グループ三は、今、育児休業中ということで、グループのつもりでしたが、最終的に一人しか出席できなかったもので、単独のインタビューになりました。

ここで明らかにしたいことは、母親の就業状態の変化がどう、その出産に伴って起こっているか。

入所のための行動。ここは、前田先生のさっきの発表と重なることです。

それから、じゃあ父親に対してはどういうふうにか、そのかわり方に関して働きかけを行っているか。

こういったものについて、その一、二、三の要素が相互にどうかかわっているかということに注目しました。

分析のほうは、使ったソフトが書いてあるだけです。結果の概要ですが、表の見方を簡単に説明した上で、インタビューからわかることを手短かに説明したいと思います。

この並びですけれども、グループ一が上にあつて、その後に四が来ていて、グループ三、という書き方がありますが、四までが就業継続パターンということに、一回やめたりはしてまずけど今の段階で働いているのには「育休中」を含みます。で、下半分「専業主婦」と書いてある、こちらの方たちが、現段階で仕事をやめているグループになりまして、子どもの人数等の基本的な情報があり、その右側にあるのが、ちょっと見にくいですが、妻自身の育休に関して、「取得しなくて退職した」に該当したら、これです。これインタビューの中から、その語りを取り出して、この枠にはめています。

G一Aの方は、三人子どもさんがいらっしゃるので、幾つかのパターンが並行して入ってきます。取得もしてますし、取得せず退職したお子さんもいますし、産休のみという三つのパターンがありますので、三つに分類されています。

そのほかに、右に行くとか夫の育休に関して働きかけをしたか、してないかという欄がありまして、「夫の育休」と書いてあるところの、この部分が働きかけをしたかどうかで、こちら、「した」。何も書いてないところは、その語りがなかった分、こっちは、「ない」と明確に言ったケース。その働き

かけた結果、どうなったのが右側に出てきます。

先に専業主婦のお母さんたちの内容を見てみますと、そのうち二人は育児休業取得の経験が御自身あります。ただ、この方たちは、最終的に専業主婦になることを選んだというか、そういう状況になって、誰も父親の育児休業取得への働きかけはしていません。

その背景として、語りの中に出てくる言葉は、「絶対とらないと思うから働きかけもしないし、そこまでして働かなくてもいいかな」というか、自分も仕事をしているし、時間を割いてまでというような認識で働きかけをしなかったり、特に言及もないと。グループで話しますので、特に……してないということ、話してもいいない。

就業継続中、または育休中の人たちが五人いるんですが、この中で、さらに二つのタイプに分かれました。働きかけの様子等を見ると二つに分かれるというふうにとめられました。

雇用継続、転職はあるにしても雇用をずっと継続してるというタイプの方は、三人とも働きかけをしています。

結果として、最初の方は、産休期間中に同時に取得をしてくれたと。次の方は、一人目の子どもについては断られたけれども、その後、さらに働きかけをして、二人目については取得の予定で計画してる。最後の方は、三人目のときに取得は

断られたけども、ほかの形の休暇で一カ月とった。しかし、やっぱり、育児休業をとってもらえばよかったと思ってるということでした。

一旦退職して、自営ですとかパートに転換した方たちは、働きかけた方も一人いらっしやいますけども、余り強くは押していないし、言っではみてるけども、無理だと。冗談で言う程度で、申請などはとてもという感じで、現実的にはないという感触を得て、結局それ以上のことはしていないという事です。

今のタイプを見ると三つの受け入れのパターンがありますけども、大きく二つに分かれまして、正社員として継続してきた二人は、かなり具体的に働きかけをして、成功してまず一旦退職した方ですとか、現在専業主婦の五人の方は、なかなか働きかけをしきれなかったり、全くしないというところで、全体としては育児休業取得のハードルが非常に高いので、それを働きかけようと思うと大変な労力が必要なので、もう諦めてしまう。よっぽど強い意思がないと、なかなか働きかけができないという様子が非常によくわかりました。

保活の工夫も、その意味で、母親が一手に引き受けて、難しい場合は仕事を辞めるという選択になっていく。

こういったことが取得の働きかけをためらわせて、キャリアを強く意識している女性以外は、自分が子育ての全てを担

うこと。場合によっては、退職を含めて選択せざるを得ない状況になっているというような問題を、強くこの調査から感じた次第です。

また、この含意とか、どうしたらいいかということについては、ディスカッションの中で、もし話す機会があれば、させていただきたいと思います。

どうも、ありがとうございます。

○司会 中里先生、ありがとうございました。

各発表のテーマを分類すれば、ここまですが保育と育児休業という、家庭内の子育てにかかわる問題でしたが、特に男性に関して、早いうちから子育てのあり方について意識を高めていく必要があることを示す内容が含まれていました。先ほども申しましたように、ライフプラン教育をこれから行うわけですが、その準備的研究として、大学生のアイデンティティの側面からの研究を野崎先生に担当いただいております。アイデンティティと養護性、あるいは子育て観といったものが、どのように大学生の中で形成されているのかを検証しながら教育を進めていこうと考えているわけです。

では野崎先生に発表していただきたいと思います。よろしくお願いします。

【大学生におけるアイデンティティ発達と養護性及び子育て観との関連】

○野崎 甲南大学文学部の野崎です。私は心理学を専門としておりまして、これから次世代育成の担い手となっていく大学生を対象にした調査結果に関して、特に、きょうは、アイデンティティ発達という観点から説明をしていきたいと思っています。

まず始めに、アイデンティティですが、これは心理学で古くから行われているテーマの一つでありまして、定義としては、「個人が自分の内部に斉一性と連続性を感じられること」と、他者がそれを認めてくれることの、両方の事実の自覚」ということで、こちらの本で、エリクソンという方が書いた本になるんですが、このエリクソンらを中心として多く研究が行われている分野になります。

特に青年期、大学生は、このアイデンティティ発達において重要な時期であるということが言われています、数多くの研究が行われています。

では、このアイデンティティをアイデンティティの発達という観点から捉えたときに、どのようなことが大事かということが先行研究で議論されています。

まず一つには、自分のアイデンティティに関して、問い直し、探求する経験があったかどうかが大事である。そして、探求をしながら、探求するだけではもちろんだめで、コミットメント、自分が、積極的にどうしたいかという、傾倒できると感じられるものを有しているかと。この探求とコミットメントという二つのキーワードが、特にアイデンティティの発達において、重要であると言われています。

こちら研究が進められていまして、最近の研究では、こちらの多次元アイデンティティモデルというものがよく使われています。こちらは、一つ前のスライドで述べました探求とコミットメントをさらに細分化したものになります。

まず、コミットメントのほうが、コミットメント形成とコミットメントの同一化ということで、この次に紹介します広い探求、深い探求のそれぞれの末にコミットメントが形成されたかどうかを問題としています。

そして、探求は三種類ありまして、まず一番上が、広く自分の生き方について探求する「広い探求」。そして、自分の将来の計画について本当にこれでいいかと深く考える「深い探求」。最後は、適応的ではなくて、むしろ不適応的とされているんですが、逆に考え込み過ぎてしまつて、本当にいいかをポジティブな観点ではなくて少しネガティブに悩んでしまふといった、「反芻的探求」という三種類に分けられています。

す。この二種類のコミットメントと三種類の探求というものを使って、研究が行われています。

そして、この五つの概念があったんですけど、この概念の特定に基づいて、参加者の人、いろんな大学生をクラス分け、カテゴリー分けすることができるということが知られています。こちらは、また結果で詳しく紹介しますが、例えば、達成とか、モラトリウムとか、拡散型拡散ですとか、こういったさまざまなグループ分けができることがわかっています。

これらの研究をベースにしまして、今回の研究では、特に甲南大学生を対象として、アイデンティティ発達の類型分けをまず行おうと思いました。先行研究と比べながら、クラスターの人数、グループ分けした人数がどれぐらいかを検討しました。

さらに、このグループ分けをしたグループ間で、子育て観に違いがあるかどうかを検討しました。

普通、アイデンティティですとか、あとは、将来像といいますと、特に大学生、職業観ですとか、どういう仕事につきたいかを重視してそうですけれど、その中で、こういった子どもに関する態度に違いがあるかどうかを検討しています。

調査では、養護性のほうも検討はしているんですが、きょうは、時間の都合上、少し子育て観のほうに絞って結果を報告したいと思います。

次からは、方法になります。具体的には、甲南大学の学生二二六名を対象として調査を行いました。まずアイデンティティを測定する尺度として、多次元アイデンティティ発達尺度というものを用いました。これは、先ほど紹介した五つの概念を、それぞれ測定する尺度になっています。

お手元の資料をめくっていただくと、ホッチキスどめの最後のところに項目がありますので、具体的にどういったものを測定しているのかについてイメージを深めていただくと、こちらの項目を具体的に見るといいかなと思います。

続きまして、子育て観として、今回の研究では子育ての社会志向尺度というものを用いました。こちらは、先ほど説明した項目の左側のページがアイデンティティで、右側のページにこちらの項目一覧が載っているかと思えます。

大きく分けて四種類の概念を測定する尺度になっていて、まず一つが、子育てに関する社会問題に関して、そもそも関心があったり、あるいは、自分でアプローチしようかということを考えている、問題解決志向。そして、子どもに関して、余りかかわりたくないですといったものを測定する忌避感。そして、家庭では子どもは育てるべきといった観点を測定している、家庭での子育て志向。最後は、子育てに関して、税金を受容できるかどうかということに関する、税負担の受容という、四つの概念を測定しています。

また、それに加えて、社会経済的地位として、父親・母親の最終学歴、そして世帯年収もあわせて質問項目として聞いています。

それでは、次のスライドから結果に移りたいと思います。

まず初めに、アイデンティティの五種類の概念がある話をしたんですが、それぞれのやつを使ってグループ分けを行いました。こちらのグループ分けの結果を御報告したいと思います。

まず一つ目のグループとして、「達成」というクラスターがあることがわかりました。全体の一・三九%の学生がこちらに該当します。内容を見えますと、ゼロが平均値で、ゼロよりもプラスだと、より高い得点。ゼロよりもマイナスだと、低い得点と解釈してください。見てみますと、これはすごく適応的で、探求もしていて、コミットメントもしていて、不適応的な探求は余りしていないクラスターになります。続きまして、二つ目のクラスターが「早期完了」で、これは三・一〇%になります。先ほどの達成のクラスターと比べますと、大きな違いとして、探求をしていないところがポイントになります。探求を余りしてなくて、かつ、コミットメントの度合も、達成のクラスターと比べると弱いところの特徴になります。

続きまして、三つ目のクラスターが、「探索モラトリウム」

になります。これは全てに関して中程度にプラスですが、要するに、広い探求も、深い探求も、達成のクラスターほどではないんですが、少ししていて、コミットメントの程度も弱くて、将来どうしようかなということを考えながら少しずつコミットメントを形成しているクラスターになります。

四つ目が「モラトリウム」で、これは、先ほどの探索モラトリウムと比べると、余り探求もしていないし、コミットメントもそこまでしていないクラスターになります。

残り二つが拡散に属するクラスターになりまして、まず、「拡散型拡散」というのは、これはコミットメントを特に余りまだしてなくて、かつ反芻的探求が高いと。言いかえると、どうしようかと結構悩んでいるんですけど、余りポジティブな方向ではなくて、ネガティブに考え込み過ぎてしまうクラスターになります。こちらが全体の四・八七%になります。

最後が、「無問題化型拡散」というクラスターで、こちらが全体の一〇・一八%になります。こちらはコミットメントもほとんど形成できてなくて、かつ、探求もほとんどしていないという形で、全てに関して低いクラスターになります。この六つのクラスターに関しては、先行研究と同じようなクラスターが得られているんですが、人数の分配を見ますと少し特徴的な点がありますので、そこらは考察でまた触れたと思います。

では、今回の研究のメインの結果が、このスライド一六のものになります。

先ほど紹介しました六つのクラスターに関して、それぞれ子育ての社会化志向がどれぐらい違うかを検討しました。

まず、左側のグラフのほうが問題解決志向です。子育てに関する社会問題に関して、どれぐらい関心があるかを調べたものになります。見てみますと、達成クラスターの参加者のほうが、モラトリウム、無問題化型拡散の参加者よりも優位に得点が高いことがわかりました。

また、忌避感。子育てに関して、子どもに関して少し避けるようなものに関しては、達成クラスターの参加者の人が一番低いことがわかりました。

項目を見ていただくとわかるんですが、アイデンティティを測定する尺度は、特に子育てということは何も触れていないて、あくまで自分の将来どうしたいかとかに関して聞いているんですが、やはり、その中でもあっても、達成クラスター、自分がどうしたいかを探求して、それに関してコミットメントしている人は、こういった子育てをめぐる社会問題に関してもやはり関心が高いことを示す結果になっています。

それではレジュメをめくっていただいて、続きまして、残り二つの「家庭での子育て」と「税負担の受容」に関しては、一見ばらつきがありそうですが優位な差があるものは見られ

ませんでした。なので、家庭で子育てしたいかどうかという観点ですとか、あとは、そもそも税金の負担をどれぐらい受容できるかに関しては、特にクラスター間で差はありませんでした。

最後に、社会的・経済的地位や学年や年齢なども関連を検討しているんですが、こちらに関しては優位な差は見られませんでした。

では、最後に、簡単に考察になるんですけど、今回の研究で、アイデンティティ発達に関してクラスター分けを行ったんですが、先行研究と同じように六類型が認められました。

ただ、「早期完了」というクラスターが、先行研究と比べると少ないといった幾つかの特徴もありまして、先行研究では、早期完了が大体一〇％超えるぐらいはあったりするものもあるんですけど、今回は三・一〇％で、これが甲南大学生の特徴なのかどうかはもう少し調査をしてみないとわからないんですが、そういった違いに関する特徴もありました。

一番大事な点として、達成クラスターという人は、子育て観、特に子育てに関する社会問題に関して意識が高いというのと、今回、結果は省略したんですが、養護性に関しても達成クラスターの人が一番高い結果になっていました。

こういった将来に関して広く探求して、かつコミットメントをするといったアイデンティティ発達は、実は、単なる職

業だけではなくて、もう少し広く、自分がどうしたいかに關して、次世代を育成するとか、自分の子育てをするとか、あるいは、社会で子育てをどうしたらいいかといったものとも關連することを示唆する結果になっています。

冒頭で森先生から御紹介ありましたとおり、これから、私たちは、ライフプラン教育という形で、自分たちの将来像に關して何か学びを深めてもらうプログラムを展開していく予定ですが、そちらの調査でも、こういったアイデンティティ發達や子育て観・養護性などを測定して、また、そのプログラムの経験を通して、どの程度、こういったものが変わるかをこれから調査していきたいと思っていますので、そちらの結果がまたわかりましたら、ぜひ御報告できればと考えています。

私からは、以上になります。ありがとうございます。

○司会 野崎先生、ありがとうございます。

今おっしゃいましたように、このデータは、まだライフプラン教育をする前の学生を対象に取ったものです。これが、これからどう変わっていくのか、どういった要因で変わるのかを確認していく研究はまだ余りされていないと思いますので、今後に期待していただきたいと思います。

さて、ここから後が、足立先生と私が進めている調査研究

になります。私どもの研究事業は、今までの各発表のように、雇用問題、育児休業、アイデンティティの何れにせよ、一般的な知見を得ることを一つの目的としています。その一方で、兵庫県という特定の地域を対象にして、兵庫県で子育て状況がどのように、政策的に、あるいは現場で、どうなっているかを理解する聞き取り調査を行なっています。そして、その結果を兵庫県の行政担当者に伝え、政策にも生かしていただくことを目指しています。

足立先生は、政策の御担当で、兵庫県内の各市でどのような展開が行われているかを検討していただくことになります。どうぞ、よろしく願います。

【兵庫県内における子育て支援政策の展開】

○足立 私、甲南大学の経済学部におります、足立泰美と申します。私からは、兵庫県内におきます子ども・子育て支援政策の展開について、お話をしていきたいと思っています。

まず本研究の社会背景ですが、今、子の貧困がかなり發展しております。そういった中で、厳しい税制状況、なおかつ、老朽化という施設の問題がかなり赤裸々に出てきております。そういった中で、少子化を伴う人口減少によって明らかに利用者が減少するであろう、そういったことが予想される中

で、このような社会動向、かつ将来の人口構造を見据えた上で、持続可能な子ども・子育て支援政策はどうあるべきなのか。このあたりを検討するために、兵庫県の御協力を得て調査しております。

兵庫県内につきましては各市・町がございしますが、それぞれの市・町が特徴ある政策を行っております。各地方公共団体が抱える住民ニーズの視点は重要でしょう。しかし、今後は県全体の視点からもアプローチしていく必要があることも踏まえた上で、最初、兵庫県内にある特徴ある子ども・子育て支援政策はどういうものなのか、これを養父市、姫路市、尼崎市の三市について、本日報告いたします。

まず養父市です。支援の特徴としまして、養父市は人口一万未満という普通市でございます。人口が少ないために逆に有効であろうといったような支援策として、切れないサポート体制があります。人口減少している中で、居住から始めて、結婚、妊娠、乳幼児、そして、大学卒業後も定住していただきたい。その視点を踏まえた上での切れ目のないサポート体制です。ですのでかなり長期にわたっております。居住から、大学卒業後の定住まで。そういった中でサポート体制が組まれております。

一つ特徴としましては、小中一貫教育を取り組んでいきたい。人口減少は否めませんが、質も担保したい。量もある程

度見ていきたい。そういった中で教育体制の構築はどうあるべきなのかを踏まえた上で、文部科学省のモデル事業として選定されておまして、小中一貫教育につきましては、例えば、校舎を同一とするような一体型がいいのか、それとも小学校、中学校が離れた分離型がいいのか、このあたりを踏まえた上での評価なども行っております。

その評価ですが、質の担保の視点から、中一のギャップの緩和はどうすればいいのか。さらに、近年は子の生活リズムが変則的、学習習慣も定着しないという動向がある中で、家庭と地域の連携を考えながら、教育内容が組まれております。

実際に幾つか課題が出ておまして、例えば、小・中一貫教育によって従来なかった業務がふえていくであろう。さらに、小・中の連携を行う上では、通常のダイセンに加えて合同研修などにも必要になりますが、教職員の多忙化を解消するために、研修や学校行事についても、メール等で連絡調整をするなどして、予算を確保しながら対応しております。それが、一つの小規模自治体で行っている子育て支援政策の現在です。

次に、人口規模が一定確保されてる市の例として姫路市があります。人口二〇万人以上と定義されている中核市の中で姫路市につきましては、人口が政令指定都市レベルの五〇万以上まで発展しております。

そこでは、女性の就業率が増加しているであろう中で、合計特殊出生率も国の平均や県の平均よりも高く推移しています。ではどういったような対応をしているかと言うと、区単位でのサービスの提供体制を行っていく。例えば、保育体制の検討で、従来のやり方と違い、幼稚園を少なくすることによって保育所をふやし、なおかつ、認定こども園で対応していくようにしています。

ただ、それだけでは足りない実情の中で活躍しているのが、いわゆる認可外保育施設です。市としても県の中で著しく多いのですが、市内の区単位で、足りない地域を認可外保育でやっている。施設整備費が莫大になる中で、市全体で供給するのは難しい。そのために、民間参入を促進し量的に拡大していきたいということです。保育施設であれ幼稚園施設であれ、民間になりますと市立と比べて財政負担が著しく軽くなります。例えば岸和田市で、公立と民間では著しく財政負担が違うという結果が出ております。

姫路市では、民設民営を事業承継方式ではなくプロポーザルという形で、全てを丸投げする形で民間に委託したいと考えております。保育所が不足する区をまず指定し、それに対し法人格を有していて、なおかつ既に運営しているところを対象に、建設用地から御自身で見つけていただく。全て民間事業者によることによって、区は最小限度の補助金額で対応す

る。中規模自治体として今後も財政状況が難しい中で待機児童問題をクリアするためにとっての対応です。今後人口減少によって利用者は減ってしまうであろう。もし公立で作った場合、施設を今後も抱え込んでいかねばならない。それを防ぐためにも、既にある民間をうまく活用する視点で対応しております。

尼崎市につきましては、公的役割とはそもそも何なのか、民間ではできない分野について公的役割が必要とされるんじゃないかという視点のもとで、例えば、子の貧困対策に力を入れています。

子の貧困には、例えば、鑑別が難しい発達障害、表面化しにくい児童虐待、心理的・情動的身体的な要因などが複雑に絡んでいます。不登校の背景にもそれらが潜んでいます。こういった問題は深刻化してようやく対策が始まる傾向にあります。尼崎市は、発達障害児童数、不登校児童数、児童虐待などのいずれも、横ばいもしくは上昇傾向にあるという状況がございます。

これらに対して、早期に対応できるような予防的アプローチが施設としてまず必要ではないか。教育だけでは難しいという中で、保健、福祉、教育が連携して、一八歳までの子どもを対象とする切れ目のない総合的支援を行っております。尼崎市で新しくつくられました「あまがさき・ひと咲きブラ

「が、そのための中核施設となります。この施設は、総合相談機能、発達相談支援機能、教育相談、不登校、家庭児童相談の五つの機能を備えた上で、それぞれの機能が強化できるような仕組みにしております。今後、子ども・子育て支援政策のネットワークを構築し、発達障害や不登校児童につきましては、ブレ授業を行いながら、研修を行って対応していきたいとのことでした。

以上、兵庫県では、それぞれの地方公共団体で特徴ある政策を行っている。今後、住民ニーズにつきましては、地方公共団体の視点にプラスアルファ県全体の視点を備えた上で、持続可能な、将来性を踏まえた子ども・子育て支援政策が重要ではないか。

養父市、姫路市、尼崎市のそれぞれで対応が異なっておりますけれども、今後は県の視点で連携強化することによって、そもそも公的役割は何なのかを明らかにし、地域性、人口構造の変化並びに財政状況を踏まえた上での政策が求められるであろう。

そういったことで、今回の報告をまとめさせていただきたいと思います。御清聴ありがとうございました。

○森 どうも、足立先生ありがとうございました。それでは、続きまして、私から報告をさせていただきます。

【地域に置ける子育て支援の担い手、今後の展望】

今、兵庫県内の三つの市に関する行政への聞き取りの内容を発表していただきましたけれども、私のほうは、同じ市に對して、いわゆる子育て支援の実践の現場にかかわっている市民の方々にインタビューしました。現場の子育ての支援の中で、ということが、今、問題になっているかをお聞きしたわけです。

実を言いますと、今発表いただいた行政の聞き取りでは、対応された方の担当分野がそれぞれや異なり、出てくる話題の側面が異なっていました。単純比較が難しいとも感じられました。しかし、その後考えておりますと、各市が重点を置いている部分がやはり反映されているのではないかと感じます。養父市と姫路市と尼崎市、それぞれが子育てに関して、優先的に対応していかなければならないと考える部分が見えるような気がするわけです。子育て支援の現場の方々からも関連する話題が聞かれるからです。

私の行なった聞き取りは、養父市、姫路市、尼崎市の子育て応援ネットワークの代表者の方々です。兵庫県の政策によって各市に形成されているネットワークです。したがって、その市内の子育て支援のネットワークがどんな状況か、その現

場から見えてくる子育ての現状はどのようなものか、などを聞き取りました。まず、全体的傾向のまとめの前に、各市の聞き取りから生の声をいくつか紹介します。

養父市は小規模市で、人口減が問題であると認識されますけれど、伺ってみると、養父市の中に人口の格差が広がっているとのこと。養父市の中で中心地域に人が集まり、過疎のところはどんどん過疎になる。多い地域は子どもが多く、その対策が必要になっています。

子ども数で言えば、最近三人子どもがおられる家庭がふえてることです。統計に基づくお話ではありませんが、知ってる範囲でも三人子どもがいる家庭が結構最近あると。何か理由があるのかお聞きしますと、二人生まれた後で、やはりもう一人欲しいという気持ちが生まれ、しばらくして子どもが生まれる家族が結構あるということです。そこには三人目になると保育料が安くなるといった制度的援助も関係します。少子化対策として、今子どもさんがおられる家庭に、もう一人、もう二人と、子どもを持つていただくということは有効ではないかということです。

逆に言いますと、なかなか結婚、出産に進めない方々に、それを進めてもらうのは難しいということでもあります。つまり、子どもを多く持ちたい方と、子どもを持つ方向に進まない方の間の両極化がある印象でした。

若い方の出会い支援事業も行われていますが、出会いのための会には来られて、出会って、互い気に入って電話番号の交換とかしてるのに、その後で、どうなりましたと聞くと、結局連絡しなかったんですみたいな例が多いという担当者のお話でした。仕事が忙しくそっちまで気持ち回らないといったような声を若い人から聞くという。仕事のあり方と関係しているということも垣間見えました。

姫路市は、市の中の地域格差が大きく、子育て支援事業が活発に行われていて、月何回も子どもや親子に向けた催しが行われている地域もあれば、全くない地域もあります。子育てコミュニティがくれるほど子どもたちがいない地域もある。各地域の小学校区が大きなネットワークになり、親が集って、地域のまとまりができていたが、学校の統廃合で小学校がなくなるとそうしたつながりが失われるという問題があります。それから、子育て支援活動が活発な地域に、市境の外の活動がない地域から市を越えて参加されるケースもあるということでした。

地域差が大きいことが、特徴といえますが、姫路市の課題でした。太子町という町が姫路市の隣にあります。そこは子どもが多くて、便利な町で、活発な子育てが進んでおり、そこに引越していく方も多いという話題も出ました。

子育て支援現場では、深刻な子育て問題のケースがあるが、

なかなか、支援者が立ち入っていけないという悩みがありました。比較的元気で、子育てに関心を持って、問題意識を持った親御さんが子育て支援活動に参加される傾向があつて、そうになると、大変な状況で支援を必要とされている家族は、なかなか出て来にくくなるというジレンマがありました。

食事ができてない子どものために、子ども食堂が最近ふえているというお話も出ました。

姫路市では活発に子育て支援活動は行われているのだけど、その中で虐待事例が発生してしまつてニュースにも取り上げられることがあり、残念であるというお話がありました。

支援活動はボランティア活動で行われておりますが、代表者のお話では、ボランティアの数よりも、本当にそういう活動をしたい、子育て支援をしたいという思いで集まる方がいるかどうかが鍵であるということでした。

また、行政から出る予算、補助金が重要で、補助金があるために何かの活動が立ち上がり、そこに人が集まることやいろいろ活動が行われていて、ネットワークができ、目に見えないネットワークがどれぐらい地域にあるかが鍵ではないかとおっしゃっていました。

代表者の方々は、ご自身の子育てが終わった頃にこうした社会事業に参加された方で、非常に専業主婦割合が高かった

世代に属されています。そういう専業主婦が子育て支援の必要性を感じて、サークルを立ち上げて、継続してきたということです。婦人会をコアにして子育て支援への意識が高まつて、始めていったという支援の歴史を伺いました。現在は、女性の就業率が上がる中で、働きながらそういった支援活動ができるのかということが課題になっていることです。

尼崎市では、家庭による格差の極端化が進んでいるというお話がありました。本当に子育てに熱心で、あらゆることを子どもに提供するような方がある一方で、子育てができてない方、あるいは、虐待に至ってしまう、非常に問題を抱えた方があると。そういう問題を抱えた家族をどのようにして支援につなげるかを課題として、さまざまの人脉を形成して来ているとのことでした。また、県内の各市では、婦人会を中心に子育て応援ネットワークを形成しているところが多いが、尼崎市はすでに子育て支援活動を行なっている市民団体のネットワークが形成されていたので、そのネットワークがそのまま県の施策の応援ネットを担ってきたとのことでした。課題としては、近年、子育て支援サークルが減っているとのことでした。以前は、三〇から三五ほどあったのが今は二三であるということで、地域に子どもが減ってくるとサークルも維持できなくなつて、サークルが減る。そうすると、サポートする人の数が減ってしまうという傾向があるということ

とでした。

また、尼崎、西宮、芦屋という三市は、同じ阪神南地域に属しますが、市によって子育て状況が大きく違って、お互いに交流してノウハウを学び合うといった関係になりにくいということでした。交流の機会があっても、へー、そうなんです、とお互いの違いに驚いて終わるということで、阪神南地域の特殊な状況かもしれないけれども、そんなお話もありました。

まだまだあるんですけども、こういった聞き取りを三つのテーマにまとめて整理したいと思います。一つ目に、「地域差・地域格差」をどう扱うかが問題になってる。二つ目に、「虐待的家庭への接近の困難」を、皆さん感じておられる。そして三つ目として、子育て支援という活動の「次世代への継承」をどう行っていくかに、現在、皆さん悩んでおられるところです。

地域性については、文化や地域性に合わせたモデルをつくっていくかねばならないということです。

地域格差のほうは、人口減の程度や性質にも、支援活動の程度にも格差がありますし、それから、先ほど小学校の話がありました、小学校区が大きくなると、小学校から遠いところの子育てが難しい状況になって、人口がさらに減るといった格差が生まれるということで、格差が広がっています。

虐待家庭への接近方法に、現場の子育て支援の方々は常に悩んでおられます。本当に支援したい方とはなかなか接点がない。来ていただくという形では、来ない。また、アプローチするという形では、一般市民のサークルではなかなか難しく、結局深刻化してから介入する形でしか支援が届かない傾向があります。

以下の部分は私の考えですが、虐待家庭では、私的空間という、本来子どもにとつて安全でなければならない場所が危険になっている構造を持ちます。プライベートな空間の中で問題のある子育てが進んでしまう状況があります。地域社会のような人間関係が薄くなった結果、家庭の外部でありながら公ではないという、中間的空間が細っていき、外から家庭に接近できない状況が起こっています。子育て支援も地域の中間的空間の一つですが、その意義をもう一度確認して、強化、持続していかないと、ますます閉じこもる恐れがあります。

子育て支援活動の第一世代が今、六〇代、七〇代の方々です。主婦の方々が活動に入って、ノウハウを積み重ねて、ネットワークをつくり、各地に子育てサークルができる、といった形で進んできたものが、今、子どもの減少、主婦の減少という中で、子育て支援の発展の一つのサイクルが終わりつつあります。ここから次のサイクルにつなげている課題がある

という点が、非常に強く感じられました。

厚労省のワーキンググループが提示した社会的養育ビジョンに使われている、子育てサイクルの図では、一人の人生の中で、子どもが生まれて、育つて、親になって、そして、子どもを育ててというサイクルが家庭の中で起こっています。

このサイクルのイメージを使いますと、社会の子育て機能が、高度成長期を経て、支援が立ち上がって発展してきた。

その時代には主婦がたくさんいて、主婦の力によってそういうものが立ち上がって、そして、助成金でできて、成熟してきました。そういった第一世代に属してる方々で、今も活動してる方は経験も豊かですし、知識も豊かですし、多くのことを勉強されていて、子育て支援に関する多大な貢献を地域でなされてきてるわけですけど、そういう方がもうすぐ高齢期に入っていく。しかし、子育て支援のニーズは、今まさに増大している時期になってきて、地域の子育て支援力は下がってくるということです。どの地域の、どの市の方々も悩んでおられました。自分より若い方に受け継いでもらいたいんだけど、そういう方が出てこない、見つからないという悩みを抱えておられました。

全体を少しまとめさせていただきますと、結局働き方の問題に集約されてくるところがありまして、育児休業をとってもらえない、夫に取得を働きかけるのは到底無理みたいな形

があります。それは働き方がそのようになってるからであって、働き方が変わるとともに、育児休業も皆がとれる形になっていかないと、ここから大きな発展に進むのは難しいのではないかとこの感触があります。

逆に言えば、保育や育児休業の重要性を認識することによって、働き方の変革に向けて働きかけていくことが大事でしょうし、社会による子育てに向けた教育の重要性も浮かび上がります。大学生の年齢から、社会における子育てのあり方について考えつつ社会に出ていけば、自身の子育てへの意識だけでなく、たとえ子どもを持たなくても、社会における子育ての意義が高まります。子育てサークルに参加する、子育て中の人を何らかの形でサポートする、子育てのために育児休業する人を理解するなど、さまざまな形で関わることが可能です。

それら全体の背景となる視点として、私に関わる社会的養護も含みながらより広い社会的養育の観点から示された、社会的養育ビジョンを位置づけることができます。

基本的考え方として、社会的養育、社会で子どもを育てていくことの必要性を共有するために、教育を通して、あるいは政策への提言を通して、研究成果を還元していきたいと思っております。

御清聴ありがとうございました。

【討論】

○森 各発表が終わりましてところで、討論に移りたいと思いますが、今年度から研究チームに入れられ、来年度からライフプラン教育も担当していただく奥野先生から口火を切っていただけますでしょうか。

○奥野 発表全体を通して全容が見えてきたということで、やっぱり、重要なプレーヤーである企業の側面が抜けていて、経営学部として出させていたでいて、ぜひそのところを埋めさせていただけたらなという気持ちがありました。

○森 その辺の実態としては、企業は現在どの程度認識しているのでしょうか。夫の働き方を見てたら、到底育児休業をとってくれと言えないというのは、そういう働き方があるからと思うんですけど、今、その辺の企業側の認識とか、どの辺まで進んできてるのか、今後、育児休業率が上がっていく可能性として、どれぐらいが見込めるのか、その辺、先生の御専門の中で……。

○奥野 真つ当な企業は、やはり、ここ改善しなきゃいけないと思つてるところです。特に、大きな企業であり両性が同じように働くことを受け入れてる企業だと、比較的まじめに取り組もうと思つてると思います。そうしないと、多分企業回っ

ていけないので。

ただ、小さいところ、中小企業であつて、どうしてもカバーが追いつかないところとか、あるいは、意図的にブラックである、明らかに差別的な取り扱いをしているところが進まないのは、すごく問題だと思うんですけど、真つ当な企業は、真つ当な人に対しては対策しようとしていると見ています。ただ、それが、統計で見た場合にマジオリティーかどうかというと、残念ながらマジオリティーではないと思います。上場の一流と呼ばれる本当に一部だと思っております。

○森 中里先生のご専門から、インタビューされた方の企業との関係から見えることはありますか。

○中里 幾つか、今ばらばらと企業の方と話をしている感じがあつて、まず一つは、女性が育児休業をとつて働き続けることに關しては、かなりの割合の企業が、子どもを生んだら仕事をやめるものだというのが全く当たり前ではなくなつてきて、当然のように育児休業をとつて続けるのが、女性社員の中で当然の認識になつてきたという話は割とよく聞くようになってきています。もちろん、マタハラという話は聞きますけど、そうはあつても変わる動きがあると思うんですけど、男性がいざとなると、その部分で、やっぱり。

あと割合的に、結局男性の割合のほうが高いので影響が大きいというのがあつて、仕事を長期に抜けられてしまうと影

響が大きいというのはやっぱり強いのかなと思います。

男性の取得率を上げることが重要だということを国も含めて働きかけをして、男性の取得率だけを上げようとする会社は一つのタイプとしてあって、それは、一日でも二日でも五日以内の取得でもすれば取得率が上がるんです。それで一〇〇%を狙いに来る企業というタイプと、本当に、完全にローテーションというか、仕事の割り当てを抜本的に見直さないと回らないような一カ月以上を取得するように働きかけてるという企業も、一方で出てきてる。

それは、本当に、まだわずかな感じはしますが、この録音で名前を出していかどうかかわらないですけど、コベルコシステムの方が、発表というか、兵庫県がやってる表彰の中で事例発表したときに、期間を含めて公表してるということ、それが低かった段階であって、まだ途上だとおっしゃりながら、ただ一カ月以上の男性の取得者を目に見えて増やしてきてるのを見たので、そういう会社はかなり本格的に働き方を見直す方向で動いていってる。

案外システム系の企業、SSCK、住友とCSKがくっついてできた会社なんかも、かなり大きく働き方改革をトップが本気でやって、相当、長時間労働を減らしてるという話も、企業関係でも聞いたので。

○奥野 もう一つ、男性の育休に関しておもしろいのは、隠れ

育休という言葉があって、育休をとると宣言することは、優先順位をつけたときに仕事の優先順位が低いのだよと宣言してしまうことになるんですね、会社にとって。だから、あいつは、家庭と仕事を選択したときに、家庭のほうを選んだんだなというレッテルが張られてしまうわけです。女性の育休に多いように。

それを避けるために、有休をつないだり、いろんな形で、実態は育休だけでも、それを宣言しないということが行われていて、これはすごくおもしろいところです。

○森 そうですね。それは、また何かあらわしていますね。そういうレッテルを張られてしまうこと自体が、意識がそうだというか、そうですね。

○奥野 それは、会社の評価であったり、順位づけであったり、昇進、昇格であったりそのものすごく深い関係があって、なかなかそこにメスを入れるのは、やっぱり経営学的な問題だと思われれます。

○中里 さっきのインタビュアの事例の一人も、育児休業を取得したケースと違う形の休業で一カ月休暇をとったというような、長期。

○奥野 隠れですね。

○中里 その例もあったという……。

○森 さっき、ドイツが三%から三七%まで上がったとかいう

データがありましたけど、それは企業側の意識が変わったのか、どういう要因があつて変わったのでしょうか。

○中里 そこ細かく、もう少し調べないといけないと思ってるんですけど、かなり企業が積極的に動いたというのを、研究してる人が言っていたのと、まず制度が大きく変わったというのが一つあって、日本が「パパ・ママ育児プラス」でまねした制度ですけども、二〇〇七年に、それまでは、どちらかが一年とる、お母さんが一年とったら父親はとりようがないというか、給付が出ないということだったのが、父親がれば二カ月伸ばせると、トータルで育児が。日本もそれはあるんですけど、さっき言ったように保育園に入れない場合は延ばせる制度が別にあるので、父親がとらなくても延ばせる、必要があれば延ばせるというのが日本のちよつといびつなところですけども。

もう一つは、私も、それは似てる制度だと思ってたんですけど、この間ドイツに行って話をして気づいたのは、日本の場合は、お父さんが一週間とったら一週間分延びるんですけど、ドイツの制度は二カ月とらないと一切延びない。だから、二カ月が最低限です。だから、二カ月という区切りまでお父さんがとらないことには、その延長の制度は一切使えないので、そういう意味で、ぴったり二カ月という人が七割で、それ以上はとらないというのが問題視され、とる人もいるわけ

です。

七割が最低二カ月はとるわけですけど、七割というのは、お父さん全体の三七%がとっていて、そのうちの七〇%以上は二カ月みたいな。それを超える人が少ないのが問題になってますけど、それでも、今回インタビューしてきた人では、公務員ですけど、半々、とるということが最初からあって、とっている。

○森 二カ月以上とらないと対象にならないので、最低限とろうみたいになるのは、やっぱり企業としてそういう制度ができたので、とってる人の数を上げないといけないからというような働きかけがあるのでしょうか。

○中里 企業の働きかけがどういうものだったかといふところまではつきりわからないんですけど、今回話を聞いてきた中では、やっぱり、権利をそれだけ与えられて、給料六七%、給料というか給付金が出るのであれば、とらないと損だということ、プラス、あとは、家で、特に西ドイツは専業主婦で家で見るといふのが多い文化だったので、できるだけ家にいて子どもを見ときたいというのがあって、それで、お父さんがとれば、もうちよつと長く家でやるというのもあって、という。

そこには、保育園、確かに待機みたいな問題もあるけども、まあ何とかなるという。日本のさっきの話のように、これで

保育園に入れなかったらやめざるを得ないというような心配が、非常に強く不安があるというのを聞かないので。目いっぱいといふことのデメリットが少ないという感じで。

日本の場合、むしろお父さんがとって伸ばしてしまうと、認可外に預けて得点を上げることと一致しないので、日本の場合、お父さんがとらずに、早目にお母さんが切り上げて認可外に預けたら、それだけ四月に保育園へ入りやすくなる。四月に保育園に入りやすくなるのが、非常に生活にかかわるというか、仕事のキャリアにかかわるという。

そういう話のような国の育児休業制度と比較して、よく調べて気づいてきたのは、日本の育児休業は、給付金をもらえる期間と休業期間が、完全に一致してるので、休業期間を伸ばすとなると給付金も伸ばすという感じで全部連動してるんですけど、スウェーデンにしてもドイツにしても、休業自体はもっと長くとれるというか、給付は一年までとか一年二ヵ月までですけど、その先のことで、給付は失うかもしれないですけど、職を失うリスクはもうちょっと緩いというか。仮に、お金は出なくなるかもしれないけど、やめざるを得ないという条件に追い込まれるのは、日本ほど厳しくないのです。

保育園に入れないから延長するというのは日本でもやりますけど、それとあわせて、給付金も延長してくれるんです。

お母さんだけがとつても、家計への影響は変わらないと。

そこで伸ばせるけど給付は減っちゃうよということになったら、夫婦で相談しないと、家計に打撃があるので。もう少し……、やめなきゃいけないという待機児童問題リスクを減らしつつ、もう少し……。

○前田 お父さんがとったほうが得です。

○中里 というのがあるのかなと、ちょっと感じました。その辺、テクニカルな話で。

○足立 その問題は、多分、……の就労ケースと、実際に給付との関係というのは、……の中で、実際に、年金制度との連動、今、年金制度が変わってきましたね、引き上げ年齢等々……。そういった問題がありますので、働き方改革には、申込者のほうは就業継続すると、……されがちなんです。

また、こういうふうな……につきましては、統計データでいきますと、厚生労働省の就労統計調査、こちらのほうが、やはり、……の率ですね、これを産業別で給付を……ていまして、多分一、〇〇人以上であれば、これ見えますけども、五一・七％。でも、三〇人程度でありますと、三七％というデータが出てきています。

それに加えて、産業変わってしまいますと、結構格差が広がっているというので。

○奥野 また、年度ごとに物すごく変動するんですよ。分母が違ってるから……。

○足立 そうですよ。

それとあと、もう一つ、財務省の法人企業統計調査データでは、いわゆる法定外福利厚生が、結果として、負担が大きい結果、法定外福利厚生が今とんどん中小企業を中心に対応できなくなってしまうている。もう転化ですね。そういったものが生じてるので、いわゆる企業側の制度設計、制度設計については、もう少し接続という視点で、なおかつ、所得……ので、所得を保証されるのか、その議論は多分、今後育児の分野ではすごく重要だと思います。

○前田 でも、一番は、やっぱり保育所だと思っんですよ。保育所の四月に入れるかどうかは何よりも一番大きい、その後のライフイベントなので。とにかく、四月に入れるかどうかに向かって調整するので、中里先生がおっしゃるとおり、不用意にお父さんがとって一歳児保育に入るときに逃すと、もうほとんど事実上入れないんですよ。

○足立 その辺は、難しいと思う。

○前田 だから、やっぱり難しいですね、なかなか。育児休業だけの設計では、ちょっと難しいと思うんですよ、保育所が。○森 根本的なことを言っちゃうと、「待機児童ゼロ」という言い方で政策を進めていますけれど、本当は、誰もが必ず入れると思えるような保育所政策にしとかなないと。

○前田 本当に、富山県なんかは、それできるんです。富山県

は、人口減ってて、保育所はがらがらなので、「マイ保育園」というのに登録して、出産したときに、育児とって何月から行きますと。それは、この兵庫県の場合は違って、常にいつも保育園にあきがあると。常に定員のあきがある。つまり、がらがらと。どの年齢でも、好きなときに入れるよというからできるんですけども、どうなんですか、それは……。

○足立 実際、どのぐらいの県の割合で、これだけ厳しいという。奈良県も一緒です。がらがら、最も就業率が低いので、日本全国で見たときに……。

○前田 待機児童一〇〇人以上いる自治体は、人口規模にもよりますけど、四〇自治体です。

○足立 四〇ですか。

○前田 それが、ほとんどの日本の待機児童の七、八割を占めている。だから、東京二三区とか、神戸とか。神戸も灘区だけで、東灘区なんかは待機いるけれども、垂水区とかのほうは全然子どもがいなくなっちゃってます。

ですから、大阪市も、大阪市のタワーマンション中心部は物すごいんですけども、西成とか、若い人が住まないののでいたりしてるので、子どもを連れていける範囲なので、局所的にニーズが発生するんですよ。

○足立 そういうことなんですね。

○森 そうですね。

○前田　すごく難しいですね。

○森　そうですね。だんだん話が大きくなりますが、日本の住宅建設が、広域的に将来の見通しを考えて、政策的に決定されていなくて、デベロッパーが住宅地やマンション群をつくらういきなり子どもが増えて、突然ニーズがきたりとか。

姫路でも、そういう現象ですごく動かされているわけです。団地がどとできたら急にふえるんだけど、年齢が上がったら急に需要がなくなるとか。その辺についての政策的なコントロールって全くしてないですよ。

○足立　それと、法人の方、経営者の方の研究会が、割と……認定こども園を中心にやっているんですけども、そういうところでは、今のお話、何歳以上を対象にするかでも違ってくると思うんですけども、ゼロ・一・二歳児については小規模保育……などについては、駅前に……ぐらいふやしているんです。

そういう形で、実際に、対象児童数によって対応、例えば小規模保育はあくまでも二歳までが対象になりますし、逆に、今三歳以上の受け皿が少し難しくなってきた。その三歳以上の受け皿を、従来の公立保育所もしくは認定こども園が難しいので、そこも一つ問題になってきている。

問題は、多分地域によって違ってくると思うんです。対応も違って、今、神戸市も、公設公営よりも民設民営に動

いてきてる中で、民設民営のふやし方、いわゆる支援の仕方、そこがまた、ちょっと地域によって違ってくるのかもしれないですね。

○前田　今、保育所をふやしたくても、……保育士の供給がないので、ふやせないんです。今、日本全国の就学前児童の一角が東京都に住んでいます。物すごく人口を吸収して、出生率低いですけど、出生可能人口が東京に集中してるので、東京都と、関西でも神戸……西宮とか。でも、実質上、保育士の供給がすごく限られてます……。

○足立　そのスタッフのところでですけども、実際に、いわゆる四月の時点で応募するやり方と、リクルーターですね、三種類ぐらい方法がありまして、その三種類の中のリクルーターまでうまくいったとしても、その後の人材派遣、人材派遣になると、一人当たりの確保に、すごく金額を要するんです。

○前田　高いんですね。

○足立　なので、大体二ステップ目までで何とか対応したい。今、保育に関して、あと介護の話ですよ。介護も同じような形で、公的な機関で対応する場合と、リクルーターと、いわゆる人材派遣を通す場合で、介護の人材派遣まで行ってしまうって、でも、それでも足りなくて、結局、施設の数減らしていくといった状況に來ているんです。

保育に関しては、いわゆる地域の、都心部については対応

はまだまだ不十分だと思うんですけども、まだそこまで、人材派遣に行くまでの状況にはなっていないというのは、よく申しますね。

○森 保育所のフレキシブルな設計と、それから、人材をどうするかと、その辺が課題というところが見えてきました。時間が終わるまでに、もう一つ話し合っておきたい話題は、ライフプラン教育につながる部分です。

野崎先生は、アイデンティティとか、心理的な特性としての親準備制度や養護性にどうつながっていくかということを考えておられて、これはこれで非常に実りある研究だと思っているんですけど、でも学生さんは、この授業の中で、将来の保育所の問題とか、育児休業の問題とか、そういう話を聞くわけですね。

そのときに、自分がどのようにライフプランを立てていったらいいのかということについて、一体どんなふうに考えていけるのかと。これから実践的に検討していくわけですけど、プランを考えてもらうために、まずは知識、現状を知った上で考えてほしいというのがまず私たちの授業の目的です。

ただ、まず知ってもらうという方向はいいのですが、内的な、子どもが欲しいとか、子どもを育てたいという気持ちと、現状をどう結びつけていったらいいのか。気持ちとしてはあるけれど、でも現状を知って、自分が働いてる会社が許して

くれなかったら無理だよねみたいな、そこに落ちついてしまふと余り展望は開けない。

要するに、個人で選択できる範囲を超えていて、職場、保育所、地域といった外的状況に依存していて、将来の状況次第みたいになってしまふと、プランを立てにくいことになりまふね。どういうふうに、この授業でつなげていくかについてはいかがですか。

○前田 勤労観みたいなんじゃないでしょうか。野崎先生の研究を伺って、多分アイデンティティの形成の中で欠けているのは、自分にとって、生き方、働き方という側面が多分、この議論の接点だと思っています。会社の側面と、それから、生きるということと育てるということをうまくミックスしたいというような考えですけども、多分アイデンティティの中に、勤労、自分が働くということはどう捉えるか。で、働くことをすごく狭く定義すると、賃労働、企業に働いてたくさん収入を得る。

でも、多分、もっとたくさんさんの本当は勤労観ってあっていいはずで、私たちにすごく欠けているのは、もっと広い勤労観だと思ふですね。働くということは稼ぐということ、賃労働だけじゃないという。で、子育てすることも、要するに労働だし、地域の活動することも労働だし、そういう多様な勤労観を提示して、企業で働くだけが人生じゃないよというメッ

セージをどうやって送れるかは、すごく今の先生の問いに近いんじゃないかなと。

そういう意味で、この勤労観、学生たちのアイデンティティの中で、働くというものが、どんなふうに植えつけられてるのか、そこにどういう働きかけをしていけるのかは、大学教育としてはすごく大事なんじゃないでしょうか。

○森 今までの研究の中で、アイデンティティと勤労観というのは、どう位置づけられてるんでしょうか。

○野崎 どうですかね。

○森 社会に貢献とか、そういう要素はあると思うんです。

○野崎 普通、日本で勤労観というと、多分どういう仕事につきたいかという話かなと思うんです。つまり、例えば、マスコミで働きたいとか、メーカーで働きたいとか、でも、アイデンティティは多分そうではなくて、もう少し幅広く、自分が人生でどんなふうでありたいかであったりとか、多分そこにどう働きたいかであったりとか、どう次世代の育成にかかわっていききたいとか、いろんなものが含まれると思うんです。

アイデンティティ研究では、今回ののは将来をばくつと聞くようなものですけど、もう少し領域ごとに細かく分けたような、そういう聞き方をするようなものもあったりします。

ただ、勤労観といっても、世界で結構さまざまでありまし

て、日本のアイデンティティ研究は、まだ最近ようやく実証研究が始まったぐらいで、余り日本独自のカルチャーを踏まえた研究まで至っていないように理解していますので、そういった幅広い意味では、勤労観とアイデンティティがどうかというところは、まだこれから研究の余地が残されてる観点かなとは思います。

○森 なるほど。野崎先生は、かならずしもアイデンティティ研究の専門家ではないんですよね。

○野崎 そうです。

○森 このグループに入ってもらって、担当いただいてる状態ですけども、でも、それって結構大事なポイントですよ。

○野崎 勤労観というのが何を指すが、そもそもいろんな考え方があると思うんですよ。今、ライフプラン教育で扱いたいような勤労観というのは、多分一般の学生がイメージしてる勤労観とは実はちよつとずれがあるかもしれない、そういう意識をちよつと変えてあげるような機会を提供できるというのかなということは思います。

○森 そうですね。その辺は、学生へのメッセージとして何を伝えたいのかというところ、一つのポイントではないかと思えます。

○野崎 余りネガティブな要素だけを伝えると逆に学生が萎縮しちゃいかもしれないので、その中で、社会でもポジティブ

な変化みたいな側面であつたりですとか、あとは、それを自分事として考えてもらう機会みたいなものが提供できると、まさに自分なりに探求をして、どうしたいかをコミットするといった流れにつながりやすいのかなとは、個人的には考えています。

○森 その上では、中里先生のデータでもそうですけど、近年ちよつと変わつてきてるところもありますよね。そうすると皆さんが社会に出てから、結婚して子育てするところには大分違つてきてる可能性はある。ですから、どう違つてきてるのかをちゃんと、よく知りながら、中には、さつき話したように地域差は大きくなつてきて、子育てをしやすい居住地を決めるとかもあり得るでしょうし。

その辺の意識をもつと高めて、企業名だけで就職して、仕方なく赴任地に住んだら、そこは子育てしにくいところで……といったことではなく、やっぱり自分で主体的に選んでやつていくことが今よりは可能になるような教育であれば良いということでしょうか。

○中里 きのうゼミで、それについて考えさせられる発表がありました。四回生で、卒論に向けての発表で、ほぼ仕上がりであるような、ちよつと留学とかの関係で、もう仕上げないといけない学生がいて、それが「ジェンダー観と授業の履修との関係」というもので、どういう部分が親の影響で、どうい

う部分が授業で変わるとこなのかというのを、インタビューを何人かにして聞いたんです。その中で、親の影響よりも授業で影響を受けたというのが大きかったのが、男性の育児休業取得というのがあつて、それじゃ僕の授業が役に立ってるのかという話をしたら、影響は受けて、新しく男性が取得できる可能性があるんだということを知つたという面では影響を受けたんだけど、対象者は女性ですけど、自分の配偶者にとつてもらいたいというような変化があつたかというところ、それはなくて、男性がとることの難しさも学んじやつたから、それを自分の夫にとつてもらつと給料が下がったりするんじゃないかという心配も出てきたので、その部分は変わらなかつたという結果だつたというんです。ですから、今、先生がおつちやつてるように、そこをどう回避するかというところまであるいは回避できる可能性までちゃんと説明しないといけないんだなと。

それこそ、どこに住むかということも含めて、もう少しプラスとか戦略というものまでいかないと、学生の心配だけを膨らませてしまうことがあるのかなと思う。

○足立 ほかの話で、きょうの野崎先生の資料の中の九ページ、今回、質問項目という背景が出ていて、その下の表の生活環境、人生の場でも環境が、今、先生がおつちやつたように、教育を受けること……その親御さんの影響として、親の最終

学歴や……最終学歴や世帯年収、これが今回、野崎先生の質問項目でお聞きになってると思うんですけど、これは、いわゆる教育を受ける前の、その方が持っている……ですよね。

それが、果たして同じ教育を受けたとしても、どう変わってくるのか、そのあたりは確かに教育の効果で……かなと思います。その話を聞いて。

○野崎 心理学研究的にやるなら、もっとダイレクトに、親がどういう価値観を持つてるかを聞いてあげて、その親の持つてる価値観と自分がどう相反したものを持つてるかどうかを聞いたりと、あるいは、そういう違った違いといったものがその後の教育の効果にどう関連するかみたいなことは、調査自体はできるのかなと思いますね。

○足立 そうですね。あと、この時代の影響はあると思うんです。結構モラトリアムの時代……その影響と、親の影響と今回、教育を受けるという、そのあたりの区別できたら本当に効果を……しません。

○野崎 そうですね。

○フロアから 発言いいですか。

○森 どうぞ。

○フロア 私は、大学四年生の娘と一年生の息子がいて、実際に、上の娘が一〇カ月から保育園に預けて仕事をしてますけど、育休をとって。一〇カ月で預けたのは、二〇年前ですけ

ど、最初四月じゃないと入所できないということで繰り上げました、休みを短くして復帰しました。

最近のを見まして、二〇年たってるんですけど、全部同意できる内容で、変わってないのですね。

○足立 全然変わってないですか。

○フロア 二人目の子が生まれて産休をとったときに、加点ルールで加点が下がるんです。なので、上の子は入ってた保育所を転園しなければいけなくなつて、保育園を変ったんです。今度、下の子を保育園に入れるとき、職場復帰するときに、上の子の保育園に今度は下の子が入れないので、二カ所で保育園に行ってくれと言われて、それはちょっと……、最後までどたばたして、それは回避できたんですけども、本当にこういう問題っていろいろあるんだなと、ちよつと二〇年前を思い出してという感じで、見えました。

○前田 今、この市では、育休退園はありません。育休とつても上の子が在園できるようにしてるんです。かつ、兄弟が同じ園に行く場合は、物すごく大きい加点をつけるようにしてるんですよ。それが、実は出産プレミアムをどうも生んでるんじゃないかと思うんです。

つまり、上の子が保育園にいる間に下の子を産むと、すごく高い確率で保育園に入れるんです。保育園に新規ゼロ歳児いますから、御存じのとおり六人ぐらいいます。次の一歳児

の枠が一〇〜二人ですけども、上の子が在園しているあいだに妊娠してお母さんいるので、その保育園を見ると兄弟ケースで、今度一歳児が何人ぐらい生まれるとわかるんですよ。残りの小人数枠を新規の一人目の人が争うんです。そのために、みんな、言ったとおり一〇月には育児を切り上げると。

なので、逆に四月に第一子が保育園に入ってしまうと、この市の場合は物すごく加点ポイントがつくので、一、二年の間に次の子を産む。さらに、三人目の子を産むというので、……出産プレミアムがあるんだという。もちろん、入れなかった人には不公平感出てるんですよ。

一旦入った人は、ずっと自分の兄弟を入れられる安心感があるから、安心してどんどん産めると。やっぱり、何年間もおきに育児とれるような人たちは、恵まれた会社の人なので、一流企業の女性が恵まれた収入で、どんどん子どもを産めると。

一旦、そのルートから外れちゃうと、もう保育園ジブシイみたいにくろくろしなきゃいけないから、第一子が入れるかどうかで、大きく違ってしまいます。……

○フロア 主人の家事・育児分担も、私の夫、奇跡的に、すぐやってくれるほうでした。だから、会社では、かなり肩身の狭い思いをしていたようです。ただ、別の職場なので、ど

ういう形だったのかはよくわかりません。

それだけ負担を押して、いろいろ手伝ってくれる主人なのに、私が求めるのはこれですと、主人の場合これが一〇〇%だと思っているので、そこで夫婦間の激しい争いが、子どもが小さいときは本当によくありました。ほかのお母さんから聞くと、明らかにやってくれるんですけど、私の中には、すごい主人に対する不満があって、まずそこを超えることが、自分の中で、最初の第一歩でした。

あと、これがアイデンティティとかにも関係あるのかどうかわからないですけども、私の時代は男の人が育児をとるなんてとんでもないと思って、今いろいろ、それぞれ意識が変わってきてるんですけど、どっちかというと男性の意識を変えようというのが多いんですけど、実はネックは女性のほうで、私自身も、男の人が育児とつちやだめだよとか、主人が手伝ってくれることを物すごく罪悪感を持って、上の娘には、世間のお父さんはこういうお父さんじゃないからと言って、育ててきたところがあるんです。

上が、大学での教育とか、小・中・高の教育で、娘が今どう感じてるのかなというのは、すごく話を聞いて思いました。逆に、息子は、お父さんのようにしなさいというふうに育てたので、比較的、今でも、玄関を開けると買いい物の荷物をとり来たりとかするぐらいになってるんですけど、もしか

したら、ネックは女性なのかなと思ってます。

男性の育休をとるのも、今、実は私、自治体職員ですけれども、自治体でも、男の人、育休とれと物すごく大々的に宣伝してるんですけど、一年とる人は多分ゼロだと思っています。

特殊な消防職とかだったらとれるんじゃないかなというのは聞いたことあるんですけど、通常の事務職だと、やっぱり一年とか穴をあけると、ほかの職員に物すごく負担がかかる場所があつて、なかなか男の人は、一カ月、二カ月の方はみえたと思うんですけども、いないんじゃないかなという現状があつて、そういう人手不足、職場の仕事の、それも多分とれない大きな問題で。

女の方は、もうこれだけ浸透してきたから、一年とることに寛大になつても、また、ここで男女間の感覚ですけど、男の人は、だめだろうというのがあるのかなと感じました。

○森 それ、女学生もたくさん参加しますから、授業には。女子にどう伝えるかということもありますね。

今のお話は、父親がちゃんと休んで、家事もしてくれてみたい人の娘さんは、お父さんがそうだったから夫にそうなつてほしいと思うことが生きやすくなるかどうかわからないということですね。なかなかそんな人が見つからないとか。結局、そういう心配があるわけですね。みんな変われば、それでいいんですけど。

○足立 確か大学生の意識調査で見て、すごいなと思ったのは、配偶者に働いてほしいかという質問したときに、男の子の半分以上が働いてほしいと、たしかもうなつてますので、大丈夫ですよ。

○森 ただ、働いては欲しくても、自分が休むということとか。○足立 でも、それはしないでしようみたいな。働いてほしいけど、自分はしないみたいな。

○森 そうそう。でも、それは大いにありますか、今。

○足立 ここは一緒だよと教えなきゃいけないですね。働いてほしいなら、半分してくれと。

○森 やっぱり、収入からいっても、働いてほしい。でも、自分は手伝いませんという男性がまだ多いんじゃないでしょうか。「手伝う」という意識がそもそも問題ですが。

○前田 でも、この自由記述でも、働くお母さん自身が息子に甘いと書いてあるんです。娘は共働きで育ててるけども、息子に、じゃあ、息子がちゃんと育児も家事もするようになるかといったら、やっぱり、男子に、そこはどうしても甘くなっちゃうと書いてる人もいますね。

○フロア それは、やっぱり、心を鬼にして変えていかないと、私たちの苦しみはそうある、こういうのが来たからという……。

○森 最近、マスコミで接した情報ですが、今家事分担するべ

きとすぐ言うわけですけど、そのときに問題になるのは女性の意識だという指摘がありました。

つまり、女性がほとんど家事を賄ってるところに、家事のうちのこの部分を担当してほしいという方法は絶対うまくいかないそうです。その場合、掃除はこうするべきとか、お風呂はこういうふうに洗うべきとか、自分なりのスタイルが確立しているので、それをやってもらおうと思ってもできないと。そこで衝突が起こっちゃって、ここはできてないとか、そんなのじゃだめだとか、そういう衝突になってうまく進まない。

女性のほうが変わって、男性がやっても自分がやっても同じようにできるようなスタイルに家事を変えていかなければならないと。それは家事の革命だというわけです。

○フロア そのとおり、かなりの、ですね。かなりのあきらめというか。

○中里 長期に育児休業を一人とったお父さん六人にインタビューしたんですけども、共通点としては、奥さんが余り任せることに抵抗がないというか、自分の領域をグートキープしないという感じ。もともと共働きで、比較的孩子もができるまで長い間平等にやってきて、料理をつくったりすることへの抵抗がない、同じようにやってきたという、料理ができる人が多い、共通点はあるなと思いました。

子どもは、みんな初めて……どっちもそうなんですけど。

○足立 一子目は病院のほうですと勤めてたんですけども、病院になりますと、実際に、送り迎えですね。送り迎えが、自分一人では対応できない。主人が対応せざるを得ない。そのような状況の中で、ある意味、女性の中でも、もう任ざるを得ないような時間配分、病院の中は二四時間体制制ですと、そうなりますと、当然、夜勤がありますから、もうその間は主人にやっていただかなくちゃいけないじゃないですか。そういったような状況にある医療スタッフについては、もう諦めもあったと思うんですけども、旦那さんに送り迎えをお願いする。何曜日、何曜日は子どもをお願いしますという形の役割分担は、割とスムーズにできてました。それは、やむを得ないからという。

○前田 昔から、看護師の夫は、すぐく家事分担、育児するの有名です。医療職の夫もですけど。

○足立 そうですよ。医師も含めて……。そういうのは、職業観ではあるのかなという印象はあります。

そのとき思ったのが、育児休業は一年間とか、そういう長期じゃないですか。そのときに思ったのは、月・水・金は休んでいただきたいけど、火・木・土は働いても全然、自分がやるから問題ないというような、単発的なものとか、いわゆるシフト制と言えいいんですか、そういった形で休みがと

れたら、お給料も確かに少なくなってしまうけれども、やりやすいなというのは、そのとき思いました。

○森 さて、話は尽きませんが、そろそろ終わらなければならぬ時間になりました。今日は、政策問題から家庭内の意識変革まで、私たちが実施した研究に基づいて検討してまいりました。今後取り組みべきいくつかの課題に光が当たったと思います。私たちには、それぞれが取り組んでいる研究を踏まえて、ライフプラン教育を実施していく課題があります。すでに内容は検討していますが、今年度は試行的にならざるを得ない面もあります。実施しつつ学生からの反応を確認し、次年度さらに良いものにしていくという過程を積み重ねたいと思っています。子ども・子育て問題は、実のところ課題が山積であって、厳しい現実を伝えるだけだと、学生が結婚や子育てにいつそう消極的になる恐れもあります。また、結婚や子育てに対して学生を引っ張るのが目的ではありません。事実に基づいて、それぞれが自分の頭で考えてライフプランを構築していくことが求められます。どのような選択をするにせよ、それぞれの価値観と知識に基づいて主体的に生きることができるとは考えられています。この事業は今年度の残された期間も、来年度以降も続いていきますので、研究チームの皆様もフロアの皆様もそれぞれの立場からの参加をよろしく願います。本日はありがとうございます。

した。